

- Reygadas, Luis (1998): "Estereotipos rotos: el debate sobre la cultura laboral mexicana", Guadarrama, Rocío (coord.), *Culturas y trabajo en México: estereotipos, prácticas y representaciones*, México, Juan Pablos/Fundación Friederich Ebert/UJAM-Iztapalapa, pp. 125-156.
- Reygadas, Luis (2002): *Ensamblando culturas. Diversidad y conflicto en la globalización de la industria*, Barcelona, Gedisa.
- Rivera Sánchez, Liliana (2015): "Movilidades, circulaciones y localidades. Desafíos analíticos del retorno y la reinserción en la ciudad", *Alteridades*, 25, (50), julio-diciembre, pp. 51-63.
- Sandoval Godoy, Sergio A. y Martha Estela Díaz (2016): "La gente de Ford Hermosillo: trabajadores con filiación cooperativa de grupo e identidad limitada", Covarrubias Valdenebro, Sergio A. Sandoval Godoy, Gabriela Bensusán, Arnulfo Arteaga García (coordinadores), *La industria automotriz en México. Relaciones de empleo, culturas organizacionales y factores psicosociales*, Hermosillo, Sonora, AM Editores/Clave editorial/CIAD/El Colegio de Sonora/ITIAM, pp. 75-91.
- Zúñiga, V. (enero-junio, 2013). "Migrantes internacionales en las escuelas mexicanas: desafíos actuales y futuros de política educativa", *Sinéctica*, Revista Electrónica de Educación, Guadalajara (México)

El futuro del trabajo en Colombia de cara al posacuerdo Gobierno-Frac

CARLOS JULIO DÍAZ LOTERO*
JUAN CARLOS CELIS OSPINA**



REVISTA IBEROAMERICANA
DE RELACIONES LABORALES

Labour Issues.
Iberoamerican Journal of Industrial Relations

ISSN 1699-3225

VOL. 35, (2017)

pp. 35-52



FECHA RECEPCIÓN:

2017-06-05

FECHA REVISIÓN:

2017-06-26

FECHA ACEPTACIÓN:

2017-11-14

FECHA PUBLICACIÓN:

2017-12-05

PALABRAS CLAVE

Trabajo decente; Conflicto armado; Posacuerdo; Sindicalismo; Mercado laboral; Negociación colectiva.

KEYWORDS

Labor; inequality; gender; region; Andalusia; Yucatan

ABSTRACT

In Colombia there is a high deficit by persisting high rates of unemployment and informality, low income, high exclusion from the system of social security, low Union density and collective bargaining coverage. All this is due to the neoliberal model of development, primary export, which gives advantages to the financial sector, which contributes little to employment with rights and violence that has weakened the leadership and organizational processes of workers. With the agreement of the end of the armed conflict of november of 2016 between the Government of Colombia and the guerrilla of the Farc-EP it opens an opportunity to reconstruct the unionism and to the world of the work according to the guidelines of the proposal of decent work of the ILO, as it contains points of collective reparations, historical truth, guarantees for the exercise of freedom of association, decent work in the rural sector, and the strengthening of labor inspection. This could be complemented by a reorientation of the development model that gives greater importance to knowledge and value added, with an emphasis on the real sector, to ensure more employment and better income.

RESUMEN

En Colombia existe un alto déficit por persistir altas tasas de desempleo e informalidad, bajos ingresos, alta exclusión del sistema de seguridad social, baja densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva. Todo esto debido al modelo de desarrollo neoliberal, primario exportador, que da ventajas al sector financiero, que aporta poco al empleo con derechos y una violencia que ha debilitado el liderazgo y los procesos organizativos de los trabajadores.

Con el Acuerdo del fin del conflicto armado de noviembre del 2016 entre el Gobierno de Colombia y la guerrilla de las Farc-EP abre una oportunidad para reconstruir el sindicalismo y al mundo del trabajo según los lineamientos de la propuesta de trabajo decente de la OIT, pues contiene puntos de reparación colectiva, verdad histórica, garantías para el ejercicio de la libertad sindical, trabajo decente en el sector rural, y el fortalecimiento de la inspección del trabajo. Lo que podría complementarse con una reorientación del modelo de desarrollo que dé mayor importancia al conocimiento y la agregación de valor, con énfasis en el sector real, para garantizar más ocupación y mejores ingresos.



* Escuela Nacional Sindical - Colombia
** Universidad Nacional de Colombia

[1699-3225 (2017) 35, 35-52]

EL FUTURO DEL TRABAJO EN COLOMBIA DE CARA AL POSACUERDO GOBIERNO-FRAC

1. Presentación

El pasado 24 de noviembre de 2016, el Gobierno Nacional y la guerrilla de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-Ejército del Pueblo (Farc-EP) firmaron el acuerdo del Teatro Colón que sella las negociaciones sostenidas por casi cinco años en La Habana, Cuba, y que abren un nuevo horizonte para la vida nacional en lo político, lo social y, por lo que a este artículo corresponde, en lo laboral. Por lo mismo, al tratar de dar una imagen prospectiva del trabajo en Colombia, lo hacemos teniendo en mente las posibilidades que dicho acuerdo ofrece para concretar una agenda de acuerdo con los lineamientos de la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) formulada en 1999.

Siguiendo el anterior derrotero, en lo relativo a oportunidades, o sea, cuando hablamos de derecho al trabajo, se precisa que estas son para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Anker *et al.*, 2002).

A partir de esta conceptualización podemos afirmar que en Colombia existe un alto déficit de trabajo decente, ya que persisten altas tasas de desempleo e informalidad, bajos ingresos, alta exclusión del sistema de seguridad social, trabajo infantil, bajas densidad sindical y cobertura de la negociación colectiva, y todo lo anterior con un telón de fondo conformado por una cultura y una violencia anti-sindical, acompañadas de una gran debilidad institucional. Por ello, en este artículo ubicamos el contexto económico-laboral colombiano, y luego nos remitimos a la posible relación entre el desarrollo de la concepción de trabajo decente y la construcción de paz. De esta forma podremos avanzar en la formulación, a modo de conclusiones, de lo que podría ser el futuro del trabajo en Colombia, en el escenario del posacuerdo.

REVISTA IBEROAMERICANA DE RELACIONES LABORALES

2. Tendencias y contexto económico-laboral del país

En los últimos 25 años, Colombia ha fundamentado su crecimiento en las finanzas, los servicios y el comercio; pero su sector manufacturero es débil, pues tan solo equivale al 12% del PIB y está orientado a bienes de consumo poco durables, como bebidas, alimentos, textil-confección, autopartes, química, etc.

Los sectores que han jalonado el crecimiento en los últimos años tienen poca participación en la ocupación: el minero-energético, con el 0,6% de los ocupados; y el financiero, con el 1,5%. Por otra parte, en los sectores donde más ocupación existe, que son los servicios (con el 19,2% de los ocupados, y comercio, con el 28%) tienen tasas de informalidad del 48% y el 78% respectivamente.

La financiarización de la economía colombiana se ratifica con los resultados del 2016, que, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (Dane), solo creció el 2%. Pero la rama con mayor crecimiento fue precisamente la intermediación financiera con el 11,1%. La industria solo lo hizo en el 3%, pero fue jalonada por los productos de la refinación de petróleo, que crecieron el 23,2%, cuando entró en pleno funcionamiento la Refinería de Cartagena (Reficar). Consistente con este comportamiento de la economía, los medios informaron que los bancos fueron los que más ganaron al cierre del mes de octubre del 2016, con casi \$10 billones de utilidades, 17,8% más que en el mismo periodo del año 2015.

Estas razones explican por qué las tasas de crecimiento del PIB en el pasado reciente se han visto acompañadas de altas tasas de desempleo e informalidad, al tiempo que se presentan una serie de indicadores de precariedad del trabajo, en términos de ingresos, profunda desigualdad y escasa cobertura de la seguridad social. Todo esto se acentúa en el campo, pero también se afecta aún más con la violencia contra el sindicalismo, las limitaciones de las libertades sindicales y la debilidad de las instituciones que regulan los conflictos socio-laborales, tal y como a continuación lo presentamos

1.1 Desempleo

La tasa más alta de desempleo para Latinoamérica en 2016 la registró Brasil con 11,3%, seguida por Colombia con 9,6%, por encima de la tasa promedio para la desocupación en la región que fue de 8,1%.

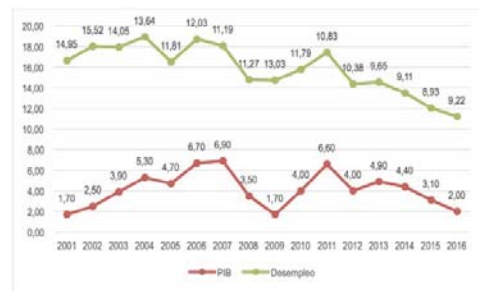
TABLA 1. TASA MÁS ALTA DE DESEMPLEO PARA LATINOAMÉRICA EN 2016

País	Tasa de desempleo 2016	Comportamiento último año
Brasil	11,30	Subió 2,9
Colombia	9,60	Subió 0,4
Costa Rica	9,50	Bajó 0,1
Argentina	9,30	Subió 1,4
Paraguay	8,30	Subió 0,7
Promedio región	8,10	Subió 1,5
Uruguay	8,00	Subió 0,6
Venezuela	7,50	Subió 0,2
Honduras	7,40	Subió 0,1
Chile	6,60	Subió 0,2
Rep. Dominicana	5,70	Bajó 0,3
Panamá	5,50	Subió 0,4
Ecuador	5,40	Subió 1,2
Perú	4,40	Subió 0,4
México	4,00	Bajó 0,4

Fuente: OIT, Panorama laboral 2016: América Latina y el Caribe

Colombia viene registrando tasas de desempleo superiores al promedio latinoamericano, muy a pesar de que las tasas de crecimiento del PIB han sido igualmente altas comparadas regionalmente. Esto obedece fundamentalmente a que los sectores más dinámicos, minero-energético y financiero, tienen una baja participación en la ocupación, mientras que el sector manufacturero, que participa con el 12% de la ocupación, y el agro, con el 16%, están por fuera de las preocupaciones de la política pública y prácticamente languidecen.

GRÁFICA 1. TASA DESEMPLEO VS. PIB



Fuente: Dane

En Colombia se ha vuelto costumbre hacer cambios metodológicos para reducir la pobreza o el desempleo, sin que dichos cambios se verifiquen en la vida real. Precisamente, desde enero del año 2000 hubo un cambio en la metodología del Dane para medir la ocupación-desocupación, que buscaba dicho propósito. En la metodología anterior se consideraban ocupadas las siguientes personas: a) quienes durante la semana de referencia ejercían una actividad remunerada de al menos una hora; b) también se incluían los familiares que, sin remuneración, laboraban al menos 15 horas en la semana; c) aquellas personas que, aunque no habían trabajado la semana de referencia, tenían un trabajo. Por otra parte, se consideraban desocupadas las personas que: a) durante la semana de referencia no tenían empleo, pero lo estaban buscando activamente o estaban esperando los resultados de algún trámite anterior para acceder a un trabajo; b) en la semana de referencia no habían hecho ninguna diligencia para buscar trabajo, pero que en las últimas 52 semanas (un año) lo habían buscado, y aún se mostraban interesadas en trabajar; c) quienes, aunque se encontraban buscando un empleo, no tuviesen disponibilidad para aceptar uno de forma inmediata.

Por su lado, la nueva metodología hizo un cambio en la población ocupada, al considerar que los trabajadores familiares sin remuneración, solo requerían trabajar una hora a la semana (en lugar de 15) para ser considerados como ocupados. En cuanto a los desocupados, se redujo la disponibilidad para iniciar un trabajo de 52 semanas a cuatro

semanas de búsqueda. Estas modificaciones condujeron a una disminución de la tasa de desempleo, pues la nueva metodología incluyó como ocupados a un grupo que antes se consideraban desocupados, y excluyó a un grupo de población que era clasificado como desocupado: ahora se considera como población inactiva.

2.2 Informalidad y precariedad

La población ocupada en el trimestre móvil octubre-diciembre del 2016 el 42% era asalariado (obrero, tanto los empleados particulares -38%- como los empleados del gobierno -4%-), mientras que el 58% estaba en las categorías no asalariada como se desprende de la tabla que sigue.

TABLA 2. COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO 2016

Concepto	Oct-Dic	%
Ocupados: total nacional	22.873	
Obrero, empleado particular	8.714	38
Obrero, empleado del gobierno	859	4
Empleado doméstico	685	3
Trabajador por cuenta propia	9.953	44
Patrón o empleador	856	4
Trabajador familiar sin remuneración	932	4
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	115	1
Jornalero a peón	704	3
Otro	20	0

Fuente: Dane, Encuesta Continua de Hogares-Gran Encuesta Integrada de Hogares

Esto significa que al 58% de los ocupados no los cobija la legislación laboral, porque ella solo aplica a los asalariados. Dentro de los asalariados en el sector privado hay aproximadamente 3.700.000 trabajadores con relaciones laborales en condiciones de ilegalidad intermediados por cooperativas, fundaciones, sociedades por acciones simplificadas e, incluso, por medio de falsos sindicatos que usan la figura de los contratos sindicales.

El Estado, a su vez, tiene una nómina paralela, vinculada ilegalmente mediante contratos de prestación de servicios, que constituye más de 1.500.000 trabajadores; mucho más de los servidores que tienen vínculo legal y reglamentario. Esto se desprende de un informe que reveló el Ministerio de Trabajo hace algunos años, en el que, además, concluye que por cada 100 empleados de planta, hay 132 en nómina paralelas; mientras tanto, en las entidades territoriales esto es más alarmante, pues, por cada 100 empleados de planta, hay 216 contratados con orden de prestación de servicios (Portafolio.com, 2011).

Esta elevada informalidad y precariedad laboral en el Estado se corresponde con una estructura empresarial igualmente precaria. De acuerdo con el Dane y con la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (Confecámaras), el 94,7% de las empresas colombianas son microempresas (que tienen hasta 10 trabajadores); el 4,9%, pequeñas y medianas empresas; y solo el 0,4% son grandes empresas. De manera simultánea, la granes empresas generan el 72% de la riqueza del país y el 33% del empleo. Así las cosas, las micro, pequeñas y medianas empresas contribuyen con el 28% de la riqueza y el 67% del empleo.

Esto significa que las empresas donde se crea el 67% del empleo son de baja rentabilidad, lo que no permite garantizar buenas remuneraciones y el respeto pleno de los derechos laborales.

TABLA 3. EMPLEO SEGÚN SECTOR

Trimestre I-2016	%	Nº empresas	Empleo (%)	PIB (%)
Microempresas	94,7	2.394.294		
Pequeñas y medianas empresas	4,9	123.886	67	28
Grandes	0,4	10.113	33	72
Total		2.528.293		

Fuente: Dane y Confecámaras

1.3 Ingresos y desigualdad

El 82,8% de los ocupados y el 75,7% de los asalariados devengan dos salarios mínimos o menos. Dado que el costo de la canasta mínima vital para una familia de ingresos bajos se calcula hoy por encima de dos salarios mínimos legales, podemos afirmar que la mayoría de los ocupados y sus familias no tienen la capacidad de acceder a esta. Por ingresos, más del 82% de los trabajadores son pobres.

TABLA 4. PORCENTAJE DE OCUPADOS Y ASALARIADOS POR RANGOS DE SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE (SMMLV)

	SMMLV	2014	2015
Total ocupados	Menos de 1	48,3	47,10
	Entre 1 y 2	34,3	35,7
	Más de 2	17,4	17,2
Total asalariados	Menos de 1	23,6	22,9
	Entre 1 y 2	51,5	52,8
	Más de 2	29,4	24,2

Fuente: Dane

Con datos del 2015, el Banco Mundial señala que Colombia es el segundo país más desigual de América Latina y el séptimo a nivel global, lo que significa que los mecanismos redistributivos de la economía y las políticas públicas no funcionan adecuadamente.

TABLA 5. LOS PAÍSES MÁS DESIGUALES DE AMÉRICA LATINA (SEGÚN COEFICIENTE DE GINI)

País	Coefficiente de Gini
Honduras	53,7
Colombia	53,5
Brasil	52,9
Guatemala	52,4
Panamá	51,7
Chile	50,5

Fuente: Banco Mundial, 2015

Las causas de esta desigualdad las ha señalado el mismo Banco Mundial, al considerar las bajas tasas de sindicalización y de negociación colectiva. (Inter Press Service, 2014) Adicional a esta situación, podemos señalar como responsables complementarios un sistema tributario que soporta cada vez más los ingresos públicos en la tributación indirecta, y en un gasto público que favorece al capital financiero, pues subordina la deuda pública a lógicas especulativas, y orienta subsidios a los sectores ricos, como se hizo evidente con el programa Agro Ingreso Seguro.

1.4 Seguridad social

Los niveles de exclusión de la seguridad social de la población ocupada en Colombia se corresponden con la precaria estructura laboral señalada. La tasa de ocupación de 2015 fue de 59%, representando a un total de 22.017.000 ocupados en el país; de estos, un alto porcentaje de trabajadores se encontraba en la categoría cuenta propia (42,4%) y trabajadores sin remuneración (4,6%), con un total de 9.345.000 y 1.021.000 ocupados respectivamente. Además, solo el 48,7% del total de ocupados era asalariado, mientras que el 51,3% no lo eran, según el Dane.

Por otro lado, los avances en la seguridad social y en especial en la salud laboral son casi inexistentes; de cada 100 ocupados en el país, 64, en promedio, carecían de protección social. Del total de ocupados a nivel nacional, solo el 40,8% era cotizante/aportante a la salud, el 38% cotizaba a pensiones, el 37,5% estaba afiliado a una caja de compensación familiar, el 36,3% cotizaba a cesantías y, tan solo un 43,9%, estaba afiliado a riesgos laborales.

1.5 Sector rural

El sector rural colombiano no solo ha sido el gran olvidado de la política pública colombiana, sino también el escenario donde se ha desarrollado el conflicto armado, que durante 52 años ha golpeado a nuestro país.

La ausencia de Estado y la guerra son factores que explican los graves problemas que afronta el sector rural colombiano:

1. Alta concentración de la propiedad sobre la tierra e inequidad en el acceso a otros recursos naturales, en especial el agua.
2. Precariedad en los derechos de propiedad de la tierra.
3. El enorme conflicto entre la vocación agroecológica y el uso real (ganadería extensiva) de la tierra rural.
4. La alta informalidad y precariedad laboral de los trabajadores del campo.
5. La violencia que ha exterminado, o llevado a un grado de debilidad extrema, a los movimientos organizados de campesinos, indígenas, negritudes y sindicatos.

Según el Sistema de Información en Derechos Humanos de la Escuela Nacional Sindical (Sinderh), entre el 1 de enero de 1977 y el 31 de diciembre del 2016 se registraron 3.111 homicidios y 14.238 hechos de violencia contra trabajadores sindicalizados.

De los asesinatos contra sindicalistas más del 30% se registraron en el sector de la agricultura, siendo la mayoría asociados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Agropecuaria (Sintrainagro) y a algunos sindicatos que hacen parte de la Federación Nacional Sindical Unitaria Agropecuaria (Fensuagro).

La violencia no solo incidió en la pérdida de vidas y en la instauración del terror, sino también en el debilitamiento y extinción de sindicatos rurales; y con ello, se multiplicaron la pérdida de garantías y derechos. La violencia también limitó el surgimiento y fortalecimiento del sindicalismo en el sector rural. Alrededor de 120 sindicatos de estos sectores son hoy sujetos de reparación colectiva, porque han sido víctimas por lo menos de un hecho violatorio.

En Colombia vivir y trabajar en las zonas rurales significa tener menos acceso a los bienes públicos y recibir menos protección por parte del Estado y sus instituciones. Por ejemplo, un campesino dedicado a actividades agrícolas, ganadería y pesca, devenga en promedio el 76,16% de un salario mínimo y, para 2015, tan solo el 16,3% de la población ocupada en las zonas rurales cotizaba a pensiones. En otras palabras, la exclusión del sistema de seguridad social es la norma y la marginalización que sufren los pobladores rurales. Su estado real de ciudadanía es tan débil que, en muchos sentidos, no pasa de su capacidad para votar en las elecciones locales (ENS, 2016).

El sector rural se caracteriza por la alta informalidad del trabajo; a tal punto que, de la población ocupada en el subsector agropecuario, solo el 10,6% son asalariados y, en todo el sector, el 22%. Por otra parte, los asalariados en la agricultura están fundamentalmente en los cultivos de agro-exportación, donde existen condiciones muy difíciles para el ejercicio de los derechos de libertad sindical.

El proceso de paz con las Farc-EP ha favorecido en el último año al sector rural, pues la disminución de la violencia ha dinamizado a la agricultura y a otras actividades rurales; por lo tanto, el posacuerdo podría ser la mejor oportunidad para sostener el crecimiento a partir del sector agrícola, olvidado durante décadas.

1.6 Violencia antisindical

Una de las razones que debilitaron a los movimientos políticos de izquierda, sociales y sindicales del país fue la violencia. En el caso particular del sindicalismo en 1977, desde cuando la Escuela Nacional Sindical (ENS) tiene información de las violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas, la tasa de sindicalización ha descendido del 17% de la población ocupada a el 4,5% en el día de hoy.

TABLA 6. VIOLACIONES A LA VIDA, LIBERTAD E INTEGRIDAD COMETIDAS CONTRA SINDICALISTAS EN COLOMBIA, 1977-2016

Tipo de violación	Nº de casos	%
Amenazas	6.972	48,66
Homicidios	3.111	21,71
Desplazamiento forzado	1.897	13,24
Detención arbitraria	742	5,18
Hostigamiento	638	4,45
Atentado con o sin lesiones	380	2,65
Desaparición forzada	236	1,65
Secuestro	176	1,23
Tortura	104	0,73
Allanamiento ilegal	69	0,48
Homicidio de familiar	3	0,02
Total general	14.328	100

Fuente: ENS, Sistema de Información de Derechos Humanos (Sinderh)

Pero, lo más grave de todo es que los niveles de impunidad de todas estas violaciones son del orden del 95%, en promedio. De allí que el nuevo escenario que se configura con los acuerdos que pusieron fin al conflicto armado con las Farc-EP y los que se inician con el Ejército de Liberación Nacional (ELN) son una oportunidad para superar esta tragedia humanitaria y la impunidad que reina, y reclamar además políticas de reparación colectiva. Es así como estos procesos podrían convertirse en una posibilidad para lograr la inserción del sindicalismo en el sistema político (Celis, Valero y Toro, 2015).

2.7 Libertades sindicales

La tasa promedio de sindicalización en Colombia es muy baja: 4,5% de los ocupados; y la cobertura de la negociación colectiva no supera el 6%. La tasa de sindicalización en el sector público es cercana al 50%, pero en el sector privado es del 1,5%.

TABLA 7. TASA DE SINDICALIZACIÓN EN COLOMBIA

Año	Nº de afiliados	Tasa de sindicalización
1947	165.595	4,7
1965	700.000	13,4
1974	835.200	12,5
1984	873.442	9,3
1996	898.683	6,0
2002	867.374	5,4
2005	852.937	4,8
2008	829.164	4,7
2009	810.134	4,4
2010	831.647	4,3
2011	830.732	4,0
2012	945.985	4,4
2014	972.545	4,5
2015	1.006.678	4,5
2016	1.020.106	4,5

Fuente: ENS, Sistema de Información Laboral y Sindical (Sislab), subsistema Censo Sindical

TABLA 8. NÚMERO DE SINDICATOS ACTIVOS Y AFILIADOS POR SECCIÓN CLASIFICACIÓN ECONÓMICA A 2016

Sección clasificación económica	Nº sindicatos	%	Nº afiliados	%
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	1.038	19,04	120.515	11,81
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	808	14,82	86.314	8,46
Industrias manufactureras	629	11,54	120.099	11,77
Servicios sociales y de salud	631	11,58	111.766	10,96
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	505	9,26	91.150	8,94
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	534	9,80	82.421	8,08
Educación	268	4,92	270.654	26,53
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	232	4,26	18.197	1,78
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	150	2,75	15.155	1,49
Construcción	124	2,27	7.921	0,78
Actividades no bien especificadas	202	3,71	7.173	0,70
Suministro de electricidad, gas y agua	88	1,61	30.135	2,95
Intermediación financiera	73	1,34	27.242	2,67
Explotación de minas y canteras	72	1,32	18.796	1,84
Hoteles y restaurantes	49	0,90	10.188	1,00
Pesca	35	0,64	1.672	0,16
Hogares privados con servicio doméstico	13	0,24	708	0,07
Total	5.451	100	1.020.106	100

Fuente: ENS, Sistema de Información Laboral y Sindical (Sislab), subsistema Censo Sindical

TABLA 9. NÚMERO DE SINDICATOS ACTIVOS Y AFILIADOS, POR NATURALEZA SINDICATO A 2016

Naturaleza sindicato	Nº sindicatos	%	Nº afiliados	%
Privado	3.949	72,45	528.415	51,80
Estatal	1.502	27,55	491.691	48,20
TOTAL	5.451	100	1.020.106	100

Fuente: ENS, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema Censo Sindical

Los pocos avances en sindicalización y negociación colectiva desde el 2013 se han presentado en el sector público desde que se reglamentó la ley 411 de 1997, que a su vez ratificó el convenio 151 de la OIT; mientras tanto, en el sector privado la situación se ha estancado, cuando no retrocedido.

TABLA 10. NÚMERO DE SINDICATOS ACTIVOS Y AFILIADOS, POR SECCIÓN CLASIFICACIÓN ECONÓMICA A 2016

Sección clasificación económica	Nº sindicatos	%	Nº afiliados	%
Administración pública y defensa; seguridad social de afiliación obligatoria	1.038	19,04	120.515	11,81
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	808	14,82	86.314	8,46
Industrias manufactureras	629	11,54	120.099	11,77
Servicios sociales y de salud	631	11,58	111.766	10,96

Sección clasificación económica	Nº sindicatos	%	Nº afiliados	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	505	9,26	91.150	8,94
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	534	9,80	82.421	8,08
Educación	268	4,92	270.654	26,53
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	232	4,26	18.197	1,78
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	150	2,75	15.155	1,49
Construcción	124	2,27	7.921	0,78
Actividades no bien especificadas	202	3,71	7.173	0,70
Suministro de electricidad, gas y agua	88	1,61	30.135	2,95
Intermediación financiera	73	1,34	27.242	2,67
Explotación de minas y canteras	72	1,32	18.796	1,84
Hoteles y restaurantes	49	0,90	10.188	1,00
Pesca	35	0,64	1.672	0,16
Hogares privados con servicio doméstico	13	0,24	708	0,07
Total	5.451	100	1.020.106	100

Fuente: ENS, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema Censo sindical

Los 5.451 sindicatos existentes hacia 2016 denotan la debilidad del movimiento sindical, pues corresponde a sindicatos con un promedio de 187 afiliados, que se proyectan con escasa capacidad de negociación e incidencia sobre el desenvolvimiento de las relaciones laborales, y mucha menor solvencia en la gestión de las empresas y las políticas económicas y sociolaborales en los niveles locales, regionales y nacionales.

En la legislación laboral colombiana existen tres modalidades de contratación colectiva que aplica a los particulares: el pacto colectivo, el contrato sindical y la negociación colectiva. De estas la única que se ejerce con cierto nivel de autonomía y libertad por parte de los trabajadores es la negociación colectiva. El pacto colectivo se realiza con trabajadores no sindicalizados que no tienen ninguna capacidad de negociación, y los contratos sindicales es una de las formas de intermediación laboral ilegal que usan las empresas para precarizar el trabajo.

TABLA 11. CONVENCIONES, PACTOS Y COBERTURA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA, 2006-2015

Año	Convención colectiva		Pacto colectivo		Contrato sindical		Total	
	Nº casos	Trab. benef.	Nº casos	Trab. benef.	Nº casos	Trab. benef.	Nº casos	Trab. benef.
2006	448	52.790	76	17.632	12	2.486	536	72.908
2007	291	62.230	206	50.470	22	4.928	519	117.628
2008	282	69.654	217	49.042	40	9.040	539	127.736
2009	373	92.131	209	47.234	46	10.396	628	149.761
2010	251	61.750	225	50.624	50	11.300	526	123.674
2011	353	93.192	170	38.420	164	37.064	687	168.676
2012	322	83.688	216	48.816	708	159.782	1.246	292.286
2013	459	75.211	208	21.424	964	49.164	1.631	145.799
2014	348	77.243	251	86.717	2.066	105.366	2.665	269.326
2015	500	108.000	216	100.875	1.975	100.725	2.691	309.600

El dato de trabajadores beneficiados entre 2007 y 2013 corresponde al promedio de los trabajadores beneficiarios de la negociación colectiva entre 2004 y 2006, cuando el Ministerio de Trabajo entregaba datos completos. Los datos de beneficiarios en el 2014 y 2015, para convenciones colectivas y pactos colectivos, fueron suministrados por el Ministerio para el 77% de los casos.

Según los informes del Ministerio de Trabajo al Congreso de la República 2013-2014 y 2014-2015, en el año 2014 se firmaron en el país alrededor de 2.066 contratos sindicales; sin embargo, debido a la fecha de entrega de la información por parte del Ministerio, aún no se ha consolidado el ingreso total de estos.

Fuente: ENS, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva, con datos del Ministerio de Trabajo.

Desde el 2010, cuando se prohibió a las Cooperativas de Trabajo Asociado hacer intermediación laboral, hubo un crecimiento exagerado de los contratos sindicales, que pasaron de unos 50 a casi 2.000 al día de hoy. Los pactos colectivos mantienen su dinámica, mientras que la convención colectiva se encuentra estancada.

Esta es una de las razones que explican por qué Colombia es uno de los países con indicadores de desigualdad tan altos.

De otro lado la dinámica de la conflictividad sindical responde positivamente a los leves pasajes de la antidemocracia de la guerra y a los anuncios de un proceso firme de construcción de paz.

GRÁFICA 2. TENDENCIA DE LAS PROTESTAS LABORALES Y SINDICALES, 1991-2015



Fuente: ENS, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema Dinámica sindical.

TABLA 12. ACCIONES COLECTIVAS SINDICALES Y LABORALES POR TIPO DE ACCIÓN, 2014-2015B

Tipo de acción	2014	%	2015	%	Variación
Cese de Actividades	65	17,6	41	10,9	-36,9
Huelga (contractual)	25	6,8	23	6,1	-8,0
Paro (conflicto colectivo)	40	10,8	18	4,8	-55,0
Jornadas o Manifestaciones	299	82,4	315	84,0	5,4
Mitin o Plantón	110	29,7	126	33,6	14,5
Marcha	88	23,8	68	18,1	-22,7
Jornada de protesta	21	5,7	53	14,1	152,4
Bloqueo de vías	63	17,0	45	12,0	-28,6
Toma de instalaciones	15	4,1	14	3,7	-6,6
Huelga de hambre	1	0,3	9	2,4	800,0
Ocupación de empresa	1	0,3	0	0,0	-100,0
Otras Acciones	6	1,6	19	5,1	216,6
Total	370	100,0	375	100,0	1,4

Fuente: ENS, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema Dinámica sindical.

TABLA 13. ACCIONES COLECTIVAS SINDICALES Y LABORALES SEGÚN MOTIVO, 2014-2015

Motivo de la acción	2014		2015		Total	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Negociación de convenio colectivo laboral						
Convención colectiva	28	7,6	16	4,3	44	5,9
Solidaridad						
Solidaridad	9	2,4	6	1,6	15	2,0
Reestructuración o reconversión						
Cambios administrativos	13	3,5	12	3,2	25	3,4
Cambio de empleador	5	1,4	-	0,0	5	0,7
Cambios tecnológicos	5	1,4	5	1,3	10	1,3
Violación al convenio colectivo						
Violación al convenio colectivo	9	2,4	6	1,6	15	2,0
Violación DDHH, vida, libertad e integridad						
Violación DDHH, vida, libertad e integridad	16	4,3	29	7,7	45	6,0
Políticas generales o de Estado						
Política laboral	77	20,8	51	13,6	128	17,2
Política económica	52	14,1	31	8,3	83	11,1
Política social	43	11,6	76	20,3	119	16,0
Política ambiental	7	1,9	5	1,3	12	1,6
Despidos						
Despidos	16	4,3	24	6,4	40	5,4
Flexibilización o tercerización						
Flexibilización o tercerización	5	1,4	9	2,4	14	1,9
Negociación al salario mínimo						
Negociación al salario mínimo	0	0,0	1	0,3	1	0,1
Incumplimiento de obligaciones del empleador						
Salarios	59	15,9	42	11,2	101	13,6
Seguridad social integral	2	0,5	5	1,3	7	0,9
Salud ocupacional	4	1,1	1	0,3	5	0,7
Derechos y garantías sindicales	2	0,5	4	1,1	6	0,8
Discriminación laboral	6	1,6	6	1,6	12	1,6
Motivo- empresa-						
Cierre de empresa	7	1,9	10	2,7	17	2,3
Privatización de empresa	1	0,3	3	0,8	4	0,5
Otros motivos						
Otros motivos de movilización	4	1,1	32	8,5	36	4,8
Total	370	100,0	375	100,0	745	100

Fuente: ENS, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema Dinámica sindical

TABLA 14. ACCIONES COLECTIVAS SINDICALES Y LABORALES SEGÚN COBERTURA TERRITORIAL, 2014-2015

Cobertura territorial de la acción	2014		2015		Total	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Local	313	84,6	315	84,0	628	84,3
Nacional	38	10,3	35	9,3	73	9,8
Zonal	6	1,6	3	0,8	9	1,2
Regional	6	1,6	2	0,5	8	1,1
Departamental	5	1,4	14	3,7	19	2,6
Internacional	2	0,5	6	1,6	8	1,1
Total	370	100	375	100,0	745	100,0

Fuente: ENS, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema Dinámica sindical

TABLA 15. ACCIONES COLECTIVAS SINDICALES Y LABORALES SEGÚN ENTIDAD HACIA LA QUE SE DIRIGE LA ACCIÓN, 2014-2015

Entidad hacia la que se dirige la acción	2014		2015		Total	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Gobierno central	129	34,8	161	42,9	290	38,9
Gobierno municipal	105	28,4	91	24,3	196	26,3
Empresa estatal	65	17,6	48	12,8	113	15,2
Empresa privada	50	13,5	53	14,1	103	13,8
Gobierno departamental	20	5,4	19	5,1	39	5,2
Partidos	0	0	1	0,3	1	0,1
Entidad internacional	0	0	1	0,3	1	0,1
Otras empresas	1	0,3	1	0,3	2	0,3
Total	370	100	375	100,0	745	100,0

Fuente: ENS, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema Dinámica sindical

Al hacer una lectura del gráfico y de las tablas 12 a 15, los indicadores de la conflictividad laboral ratifican la debilidad estructural del sindicalismo, pues su acción es defensiva de las conquistas convencionales, políticas generales o de Estado, defensa del derecho a la vida, entre otras (tabla 13), a la vez que el actor principal hacia el que se protesta es el Estado en sus distintos niveles (tabla 15) a través de paros (tabla 12), pues los trabajadores estatales no han podido avanzar en cuanto a la legislación del derecho a huelga, que solo es reconocida para el sector privado, donde el sindicalismo muestra ser débil (tabla 12). Además, las acciones se concentran en el plano local (tabla 14). Por último, como muestra la tabla 16 se han incrementado las acciones de los trabajadores no sindicalizados y de otras organizaciones sociales que convocan a protesta laboral. Pese a lo cual, como lo testimonia el gráfico 2, se han mejorado las condiciones para la protesta laboral tras los ocho años del gobierno de Álvaro Uribe (2002-2010). Con las oportunidades que tiene el sindicalismo de incluirse en el sistema político con el posacuerdo entre el Gobierno y las Farc-EP, se podría superar la configuración de las relaciones laborales (que caracterizábamos en otro artículo) en los siguientes términos: "configuración de diversidad de relaciones laborales que, para lo que interesa al propósito de este artículo, se instalan en un contexto de reproducción de la discrecionalidad del empresariado en las relaciones laborales, dada la baja afiliación sindical que se ha profundizado con los procesos de desindustrialización, privatización, flexibilización y violencia antisindical" (Cels, Toro y Valero, 2015: 202).

TABLA 16. ACCIONES COLECTIVAS SINDICALES Y LABORALES SEGÚN ORGANIZACIÓN RESPONSABLE O CONVOCANTE, 2014-2015

Organización responsable o convocante	2014		2015		Total	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Sindicato	150	40,5	130	34,7	280	37,6
Otros	185	50,0	93	24,8	278	37,3
Trabajadores no sindicalizados	16	4,3	139	37,1	155	20,8
Central sindical o confederación	5	1,4	2	0,5	7	0,9
Comando nacional unitario	6	1,6	4	1,1	10	1,3
Federación rama o subdirectiva	8	-	7	1,9	15	2,0
Total	370	100,0	375	100,0	745	100,0

Fuente: ENS, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema Dinámica sindical

1.8 Debilidad institucional de la regulación socio-laboral

Una de las recomendaciones realizadas a través del informe público presentado por la Oficina de Comercio y Asuntos Laborales del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos el pasado 11 de enero de 2017, con ocasión a la queja presentada en mayo de 2016 por parte de la American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Unión Sindical Obrera (USO) y Sintrainagro, por violaciones al capítulo laboral 17 del Tratado de Libre Comercio entre Colombia y Estados Unidos, fue precisamente mejorar el sistema de inspección laboral y de recaudo de multas, para que los empleadores que violen el código laboral sean sancionados.

La inspección laboral no funciona. Incluso, con datos del mismo Ministerio, las investigaciones han caído, los procesos son extensos y las pocas sanciones que se imponen mediante multas no se recaudan.

En Colombia violar la legislación laboral y de seguridad social es un negocio; lo más común es que no se sanciona al empleador; pero, cuando se hace este no la paga; y, además, si la paga, el costo es menor que la ganancia obtenida con la violación de la ley.

Si indagamos por la efectividad del Ministerio de Trabajo en hacer cumplir las leyes y en sancionar cuando estas no se cumplen, vemos que hubo una caída en el número de sanciones impuestas entre 2013 y 2014. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2016: 127) para 2013, el Ministerio impuso un total de 3.153 sanciones por varias violaciones a las leyes laborales; para 2014, el número de sanciones bajó en un 56,3% (1.376) y aunque el monto ejecutoriado (\$26.476.183.837) para ese último año fue mayor que en 2013, en él se incluyen sanciones interpuestas en años anteriores. Este declive relativo siguió en 2015 si tomamos en cuenta solo las sanciones ejecutoriadas (1.290); pero si tomamos todas las sanciones interpuestas por los inspectores se llega a la suma de 3.535 para todo el año, o sea más del doble de las sanciones que correspondían a 2014 (Mintrabajo, 2016). Todavía queda pendiente una de las reformas prometidas numerosas veces por el Ministerio: trasladar la recolección de las sanciones ejecutoriadas a manos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Colombia (Dian), dada la ineficacia del Servicio de Aprendizaje Nacional (Sena), aun después de la reforma hecha en 2014 para administrar de manera distinta la ejecución de las multas interpuestas.

Para el 2014, a pesar del monto significativo de sanciones interpuestas (\$79.397.985.163), sólo el 37% quedó ejecutoriada (\$26.476.183.837) y no sabemos el monto total actualmente recaudado y distribuido entre las tres entidades respectivas (Mintrabajo, 2016: 36s).

El acceso a la justicia laboral es otra dificultad, pues los jueces no tienen el enfoque constitucional necesario para tratarlos ni manejan con fluidez el derecho internacional; a ello se le suma que los procesos que llevan a cabo son paquidémicos.

3. Trabajo decente y la construcción de paz

La agenda del movimiento sindical colombiano en los últimos años ha girado de manera principal en varios ejes que podríamos resumir así:

1. Creación de empleo y alza general de salarios;
2. Defensa de la libertad sindical y crecimiento de las organizaciones sindicales;
3. Formalización laboral para acabar la tercerización ilegal; y
4. La reparación colectiva y superación de la violencia y la impunidad.

Estos ejes, sin duda, resultan vitales para la construcción del Trabajo Decente en el país, y absolutamente relevantes en su aporte a la construcción de la paz.

Ahora que nos encontramos en proceso de implementación de los acuerdos que dieron fin al conflicto armado con las Farc-EP y en el inicio de conversaciones con el ELN, el principal reto de todos los actores sociales y políticos del país (empresarios, instituciones públicas, partidos políticos y movimientos sociales) será el de apoyar el cumplimiento de los acuerdos y complementar sus faltantes con las agendas democráticas de las diversas organizaciones sociales y políticas para avanzar en la construcción del Estado social y democrático de derecho.

Los acuerdos de La Habana, y los que se suscriban con el ELN ayudarán a modernizar y democratizar el país. En el mundo del trabajo la modernización y democratización pasa por la generación de empleo, la legalidad laboral y las garantías para el ejercicio de las libertades sindicales.

3.1 La agenda laboral y sindical en los acuerdos de paz

La agenda laboral y sindical para el logro del Trabajo Decente en el marco de los acuerdos con las Farc-EP tiene grandes posibilidades en reparación colectiva, verdad histórica, garantías para el ejercicio de la libertad sindical, trabajo decente en el sector rural y el fortalecimiento de la inspección del trabajo.

En los acuerdos con las Farc-EP, la reparación colectiva es un tema central en el punto sobre los derechos de las víctimas, y por otra parte el movimiento sindical ha logrado, en el marco de la Ley de Víctimas, que se establezca, por medio del Decreto 624 del 18 de abril de 2016, una Comisión de Concertación para definir la política de reparación colectiva para el sindicalismo.

En este mismo punto se acordó crear una Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición, y de justicia transicional. El sindicalismo

debe avanzar en los procesos de recuperación de la memoria histórica y construir una narrativa de la violencia antisindical desde su mirada, como uno de los ejes de esta comisión, y presentar acciones ante la Jurisdicción Especial de Paz que se tramitó en el Congreso en desarrollo de los acuerdos con las Farc-EP.

En garantías para el ejercicio de la libertad sindical se puede aprovechar el punto 2 de los Acuerdos sobre fomento y garantías de participación de las organizaciones sociales y la necesidad de reformar las normas y políticas para construir movimiento social y brindar garantías para la movilización y la protesta, muy necesarias teniendo en cuenta el gran crecimiento de la protesta por razones laborales y la respuesta del Estado penalizando la acción sindical. En este campo sin duda se abrirán debates sobre la derogatoria de la Ley de Seguridad ciudadana y el Código de Policía.

Los acuerdos de La Habana, en los puntos 1 y 4 incluyen aspectos económicos como el de acceso a tierras mediante un fondo de tres millones de hectáreas, la actualización catastral, la financiación de planes de desarrollo con enfoque territorial, crédito, infraestructura, bienes públicos y la sustitución de cultivos ilícitos. Este impulso modernizador del campo que traerá la implementación de los acuerdos en el tema rural, debe igualmente modernizar las relaciones laborales, garantizar la vigencia del Código Sustantivo del Trabajo, la afiliación a la seguridad social, los procesos organizativos de los trabajadores, y la presencia de la institucionalidad pública laboral (jueces laborales e inspectores del trabajo).

En el caso de los agricultores independientes debe garantizarse el acceso a tierra suficiente (30 hectáreas por lo menos) para mejorar la rentabilidad de los cultivos y por tanto sus ingresos. A los trabajadores no asalariados hay que hacerlos beneficiarios de los pisos de protección social según la recomendación 202 de la OIT y apoyar sus procesos organizativos para que puedan tramitar sus reivindicaciones por medio del diálogo social.

3.2 Una política industrial y agropecuaria para más empleos y mejores ingresos

Para resolver los problemas de desempleo, informalidad, precariedad laboral y baja capacidad de compra de los salarios deberíamos retomar hoy, con más fuerza que nunca, un programa para transformar nuestra economía primario-exportadora en una basada en el desarrollo de la industria manufacturera y una agricultura orientada al consumo interno. Solo si existe seguridad económica podrá aclimatarse una paz estable y duradera.

Aprovechando el entorno internacional de retroceso del libre comercio, así como

las propuestas de sectores empresariales solicitando una política industrial, es posible un cambio en la vocación económica del país a través de un gran pacto nacional sobre un nuevo modelo de desarrollo que garantice el trabajo decente como fundamento de una paz estable y duradera. Esto toda vez que el sindicalismo y sus aliados sociales y políticos sean capaces de tomar la iniciativa y transformar la correlación de fuerzas sociopolíticas a favor de elementos de una nueva política como los siguientes:

1. Protección y fomento de las industrias básicas de procesamiento de los recursos naturales que tiene el país, para superar la dependencia colonial que tenemos, ya que mientras más procesadas salgan nuestras exportaciones vamos a tener mejores precios. Así mismo se debe fomentar la industria de máquinas herramientas y de bienes de capital. La nación debe tener una industria abastecedora de tractores e implementos agrícolas para el campo.
2. Modernización de la infraestructura, no solo con mejores carreteras sino también con ferrocarriles, para aumentar la eficiencia y productividad de la industria y el agro.
3. Aranceles de protección a las industrias nacientes como lo indica la teoría económica y la realidad histórica de la forma como lograron su desarrollo los Estados Unidos y Europa. Arancel que debe ir variando en la medida que dicha industria mejore su productividad.
4. Modernización tecnológica de la agricultura y de la infraestructura de transporte. La protección de la agricultura significa créditos a bajo costo, el establecimiento de precios de garantía o paritarios y protección arancelaria, especialmente contra las importaciones subsidiadas que provienen de los países industrializados.
5. Propiciar que la ganadería se vuelva intensiva y de establo, para mejorar la calidad de la carne, la productividad y aumentar la producción de carne y leche, y mejorar el consumo alimenticio de los colombianos.

4. Conclusiones

A partir de la información y el análisis acá presentado nos permitimos concluir cuatro tendencias que se posibilitan en el posacuerdo.

1. El fin del conflicto armado con las Farc-EP y el nuevo escenario de deliberación democrática sin armas que se configura en el país es una oportunidad para reconstruir al sindicalismo en dos líneas: aumentar su densidad y reducir su alta fragmentación

2. La coyuntura internacional de cuestionamiento al libre comercio y las voces de sectores políticos y empresariales reclamando una política industrial es una oportunidad para revisar el modelo de desarrollo primario exportador y especulativo y retomar las estrategias de integración regional.

3. Para reconstruir el sindicalismo debe aprovechar los puntos de los acuerdos con las Farc-EP que hemos señalado para hacer propuestas que garanticen el ejercicio de las libertades sindicales y ciudadanas.

4. El transitado de la guerra a la paz podría cambiar la correlación de fuerzas para revertir la oleada neoliberal que nos ha sumido en la pobreza y la desigualdad.

Si lo logramos con seguridad que estaremos construyendo el edificio de una paz estable y duradera, una de cuyas columnas debe ser el Trabajo Decente para todos los trabajadores colombianos.

5. Bibliografía

- Anker, R., et al. (2002): *Measuring decent work with statistical indicators*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf
- Portafolio.com (2011): "Nóminas paralelas en las empresas desbordan a las de planta", en Portafolio.com, diciembre 23 de 2011. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/nominas-paralelas-empresas-desbordand-pianta-141988>, consultado el 30 de marzo de 2017.
- Inter Press Service (2014): "FMI y Banco Mundial ¿se baten contra la desigualdad?" Disponible en: <http://www.ipsnoticias.net/2014/04/fmi-y-banco-mundial-se-baten-contra-la-desigualdad/>, consultado el 31 de marzo de 2011.
- Celis Ospina, Juan Carlos, Rodrigo Javier Toro Zuleta y Edgar Augusto Valero Julio (2015): *Sindicalismo colombiano: entre la exclusión del sistema político, el paternalismo y la conflictividad en las relaciones laborales*, en Celis Ospina, Juan Carlos, *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*. Medellín: Ediciones Escuela Nacional Sindical.
- Escuela Nacional Sindical (ENS) (2016): *Informe nacional de trabajo decente 2016*. Medellín: Ediciones Escuela Nacional Sindical.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016): *OECD Reviews of Labour Market & Social Policies: Colombia 2016*. Paris: OECD Publishing.
- Ministerio de Trabajo (Mintrabajo) (2016): *Respuesta a Derecho de Petición de la Escuela Nacional Sindical (ENS) del 31 de marzo de 2016*. Bogotá: Mimeo.